

Intrekken van ontslag

Wanneer de werknemer zijn ontslag aanvraagt moet de werkgever onderzoeken of deze aanvraag overeenkomt met de wil van de werknemer. Als uit het onderzoek blijkt dat de wil van de werknemer overeenstemt met de ontslagaanvraag kan de werknemer zijn ontslag niet meer intrekken. Zie hieronder de uitspraak van de kantonrechter te Zwolle.

Heeft u met betrekking tot **ontslag** vragen of rechtshulp nodig, kunt u altijd bellen met onze ontslagspecialisten op **0900 – 123 73 24** (kantooruren) of [mail ons](#)



RECHTBANK ZWOLLE – LELYSTAD sector kanton – locatie Zwolle zaaknr.: 459150 VV 09-59 datum : 17 september 2009 Vonnis in het kort geding van: [EISENDE PARTIJ], wonende te [woonplaats], eiseres, verder te noemen: '[eisende partij]', gemachtigde mr. M.C. Zaal, advocaat te Amsterdam, tegen de stichting [GEDAAGDE PARTIJ], gevestigd en kantoorhoudende te [vestigingsplaats], gedaagde, verder te noemen: '[gedaagde partij]', gemachtigde mw. mr. F.J. Bloem-Timmermans, advocaat te Zwolle. De procedure De

kantonrechter heeft kennisgenomen van: - het exploit d.d. 24 juli 2009 houdende een vordering tot het treffen van een voorziening bij voorraad met aangehechte producties en de bij de brieven van 24 en 27 augustus 2009 van de zijde van [gedaagde partij] ingezonden producties. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 31 augustus 2009. Verschenen zijn: - [eisende partij], bijgestaan door mr. Zaal voormeld, en - namens [gedaagde partij] de heer [W], voorzitter van de raad van bestuur, de heer [O], hoofd financiële administratie, en mw. [P], personeelsfunctionaris, bijgestaan door mw. mr. Bloem-Timmermans voormeld. Bij de mondelinge behandeling is een minnelijke regeling beproefd, welke mogelijkheden na afloop van de behandeling verder zijn verkend. Bij brieven van 2 respectievelijk 4 september 2009 is meegedeeld dat een minnelijke regeling niet mogelijk is gebleken en hebben partijen om vonnis verzocht. Het geschil De vordering van [eisende partij] tot een voorlopige voorziening strekt ertoe dat [gedaagde partij] wordt veroordeeld tot doorbetaling van salaris vanaf 15 juni 2009, tot wedertewerkstelling bij volledige arbeidsgeschiktheid op straffe van een dwangsom en tot betaling van wettelijke verhoging en wettelijke rente, een en ander onder veroordeling van [gedaagde partij] in de proceskosten. [gedaagde partij] heeft de vorderingen bestreden en de afwijzing daarvan bepleit. De vaststaande feiten Tussen partijen staat als gesteld en erkend dan wel niet (voldoende) betwist, mede op grond van de overgelegde en in zoverre niet bestreden bescheiden, het volgende vast. a. [eisende partij], geboren op [datum], is op [datum] bij [gedaagde partij] in dienst getreden in de functie van administratief medewerkster. Het laatst door haar verdiende salaris bedraagt € 1.305,45 bruto per maand exclusief emolumenten op basis van een aanstelling van 20 uur per week. b. Het functioneren van [eisende partij] is achtereenvolgens op 24 juli 2005, 17 oktober 2006, 13 augustus 2007 en 27 november 2008 als 'goed' tot 'zeer goed' beoordeeld. Van die gesprekken zijn verslagen opgemaakt, die telkens door [eisende partij] zijn ondertekend. c. In een gesprek van maandag 8 juni 2009 heeft [eisende partij] aan haar leidinggevende, de heer [O] voormeld, meegedeeld [gedaagde partij] te willen verlaten. [eisende partij] heeft een en ander schriftelijk bevestigd bij brief van 9 juni 2009, die luidt als volgt: 'In ons gesprek op 8 juni jl. heb ik je laten weten dat ik [gedaagde partij] (...) wil verlaten. Ik zeg daarom onze arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand, op per 1 augustus 2009. Ik zal mij ervoor inspannen alle lopende zaken voor mijn vertrek af te handelen en mijn taken naar behoren over te dragen. Ik waardeer de ervaring die ik bij [gedaagde partij] heb opgedaan en ik bewaar prettige herinneringen aan de samenwerking met jou en mijn collega's. Ik wens je succes met het zoeken van een nieuwe kandidaat. Met vriendelijke groet,' d. Op woensdag 10 juni 2009 heeft [eisende partij] niet gewerkt. Op donderdag 11 juni 2009 is tussen [eisende partij] en [O] gesproken over een mogelijke laatste werkdag, waarbij [eisende partij] de datum van 2 juli 2009 heeft genoemd. Vrijdag 12 juni 2009 heeft [eisende partij] niet gewerkt. e. Op maandag 15 juni 2009 heeft [gedaagde partij] aan [eisende partij] meegedeeld dat haar laatste werkdag donderdag 9 juli 2009 zou hebben te zijn. [eisende partij] heeft daarop het pand van [gedaagde partij] verlaten, onder achterlating van de toegangssleutel. De echtgenoot van [eisende partij] heeft haar die dag - 15 juni 2009 - telefonisch bij [gedaagde partij] ziek gemeld, welke ziekmelding niet door [gedaagde partij] is geaccepteerd. [eisende partij]'s echtgenoot heeft die ziekmelding bij brief van 16 juni 2009 bevestigd. f. Bij brief van 16 juni 2009 heeft [gedaagde partij] op de ziekmelding van [eisende partij] gereageerd - voor zover relevant: 'In aansluiting op een gesprek van 8 juni jl. hebt u bij brief van 9 juni jl. de bestaande arbeids-overeenkomst opgezegd met ingang van 1 augustus a.s. Die opzegging is door ons aanvaard. (...) Op 9 juni hebt u (...) laten weten dat u graag per 2

juli weg wilde. (...) Op 11 juni hebt u [[O] voormeld] gezegd dat u op 2 juli gewoon weg zou zijn. (...) Ik stel vast dat u voordat u uw arbeidsovereenkomst met ons hebt opgezegd, hebt verzocht om de periode van 9 juli tot 1 augustus met vakantie te gaan. Dat verzoek van u is destijds ook gehonoreerd. Op 15 juni jl. (...) hebt u aangegeven dat u op 2 juli a.s. voor het laatst zou werken in plaats van op 9 juli, de dag voor uw eerder vastgestelde vakantie. (...) [O] heeft aangegeven dat niet te accepteren. Hij heeft dat standpunt gemotiveerd door aan te geven dat aldus onvoldoende tijd zou zijn voor een behoorlijke kennisoverdracht, (...). (...) [O] heeft u nog gevraagd of u in het kader van die overdracht tijdelijk meer uren zou kunnen gaan werken. U hebt laten weten dat dat niet kon. In het gesprek hebt u uitdrukkelijk aangegeven dat u op 2 juli zou vertrekken. U hebt gezegd dat u de kinderopvang reeds had opgezegd per 1 juli a.s. en dat u voor één week geen kinderopvang wenste te regelen. Toen duidelijk werd dat u wat ons betreft gewoon tot 9 juli zou moeten blijven werken, bent u opgestapt en (boos) vertrokken. U bent naar huis gegaan, hoewel het voor u een normale werkdag was. Na het gesprek heeft u de sleutel van het gebouw bij een collega ingeleverd met de mededeling: geeft die maar aan (...) ([O]) en ik ga naar huis. Vandaag hebben wij vernomen dat u in de organisatie eerder al op meerdere plaatsen kenbaar heeft gemaakt dat 2 juli a.s. uw laatste werkdag zou zijn. Na het gesprek van gisteren heeft uw man u telefonisch ziek gemeld bij (...) [O] met als reden dat u overspannen zou zijn. Later in de middag heeft uw man nogmaals gebeld en gesproken met (...) [O] en met (...) [W] (...).(…). [Uw man] sprak de verwachting uit dat u door de bedrijfsarts geoorloofd ziek gemeld zou worden, omdat 'dat zo gaat bij medewerkers'. Als werkgever zouden wij daar niets aan kunnen veranderen, waardoor het 'kat in het bakkie' zou zijn voor u. In het licht van de (...) gang van zaken, komen wij tot de conclusie dat [u, toevoeging kantonrechter] hebt besloten om voortijdig per 2 juli te vertrekken en hebt geprobeerd om wat dat betreft uw zin door te drukken. Nu u gisteren na het gesprek bent opgestapt en de sleutel van het gebouw hebt ingeleverd, beschouwen we uw handelwijze als een ontslagname met onmiddellijke ingang. Dat betekent feitelijk dat gisteren de arbeidsovereenkomst (door u) is beëindigd. Voor het geval mocht blijken dat uw opstappen niet moet worden aangemerkt als een ontslag (met onmiddellijke ingang) uwerzijds, dan ontslaan wij u hierbij op staande voet met ingang van heden. Wij beschouwen uw opstappen als een werkweigering, ingegeven door het feit dat wij niet konden instemmen met een eerdere, feitelijke beëindiging van uw werkzaamheden per 2 juli a.s. Mocht blijken dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, dan eindigt de arbeidsovereenkomst gegeven uw opzegging derhalve met ingang van 1 augustus a.s. (...) g. Bij brief van haar gemachtigde van 23 juni 2009 is - geparafraseerd - aangevoerd dat [eisende partij] wegens structureel overwerk zwaar oververmoeid is geraakt, dat zij in emotionele toestand op 8 juni 2009 heeft gezegd dat zij ontslag wilde nemen, dat zij op 9 juni 2009 psychisch geen weerstand heeft kunnen bieden aan [gedaagde partij]' verzoek om een ontslagbrief te schrijven, dat [eisende partij] op 15 juni 2009 te horen kreeg dat haar laatste werkdag niet 2 doch 9 juli 2009 zou zijn en dat zij daarop in emotionele en overspannen toestand het kantoor van [gedaagde partij] heeft verlaten. Verder is aangevoerd dat [eisende partij] geen ontslag op staande voet heeft genomen en dat er geen sprake kan zijn van een rechtsgeldig door [gedaagde partij] gegeven ontslag op staande voet nu [eisende partij] overspannen is en geen werk heeft geweigerd, waarna de vernietigbaarheid van het ontslag is ingeroepen. Tot slot is aangevoerd dat [eisende partij] niet gehouden kan worden aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 1 augustus 2009 nu die opzegging voortkomt uit haar emotionele overspannenheid als gevolg van haar structurele overbelasting. De standpunten van partijen Op wat [eisende partij] aan haar vorderingen en [gedaagde partij]

aan haar verweer ten grondslag hebben gelegd, zal, voor zover van belang, in het navolgende worden ingegaan. De beoordeling **ontslag intrekken**

1. De spoedeisendheid van de zaak is in voldoende mate komen vast te staan. 2. Tussen partijen is in geschil het antwoord op de vraag of [gedaagde partij] gehouden is om vanaf 15 juni 2009 aan [eisende partij] loon te betalen, zoals zij vordert en [gedaagde partij] bestrijdt. 3. [gedaagde partij] heeft aan haar verweer aanvankelijk onder meer ten grondslag gelegd dat [eisende partij] op 15 juni 2009 zelf ontslag op staande voet heeft genomen en dat daarnaast de handelwijze van [eisende partij] een door [gedaagde partij] gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt. De kantonrechter stelt vast dat [gedaagde partij] tijdens de mondelinge behandeling die verweren heeft laten varen, zodat aan het debat van partijen daarover voorbij kan worden gegaan. 4. [eisende partij]'s vordering tot doorbetaling van loon stoelt op de stelling dat zij vanaf 15 juni 2009 arbeidsongeschikt was als bedoeld in artikel 7:629 BW. Een dergelijke vordering is in het kader van een kort geding procedure alleen toewijsbaar als (ten minste) met een redelijke mate van zekerheid kan worden aangenomen dat de bodemrechter, als het gaat om de periode vanaf 15 juni 2009, het bestaan van arbeidsongeschiktheid zal aannemen. 5. Nu partijen met elkaar van mening verschillen of [eisende partij] vanaf 15 juni 2009 al dan niet arbeidsgeschikt was, heeft de kantonrechter op grond van het bepaalde in artikel 7:629a BW - ambtshalve - te beoordelen of het ontbreken van een deskundigenoordeel van het UWV niet al aan een toewijzing van de voorlopige voorziening in de weg staat. Nu niet is gesteld of is gebleken dat [eisende partij] voldoende tijd heeft gehad om een dergelijk oordeel aan te vragen én te verkrijgen, staat het ontbreken van dat oordeel niet in de weg aan de ontvankelijkheid van haar loonvordering in een procedure als deze. Dit laat overigens onverlet dat een uitkomst van een dergelijke UWV-procedure node kan worden gemist. 6. Dat [eisende partij] vanaf 15 juni 2009 wegens 'een emotioneel overspannen toestand' niet (meer) in staat zou zijn geweest om haar werkzaamheden voor [gedaagde partij] te verrichten, zoals zij stelt, is niet nader medisch onderbouwd. [eisende partij] heeft immers geen medisch onderbouwde stukken gepresenteerd waaruit kan blijken dat [gedaagde partij]' betwisting van haar arbeidsongeschiktheid voor onjuist moeten worden gehouden, zoals bijvoorbeeld door overlegging van een deskundigenoordeel als hiervoor bedoeld. Dat [eisende partij] ten tijde van de mondelinge behandeling - op doktersvoorschrift - een kalmeringsmiddel zou gebruiken, zoals zij stelt, biedt op zichzelf, zonder nadere medische onderbouwing, geen (voldoende) grond voor de conclusie dat zij vanaf 15 juni 2009 als volledig arbeidsongeschikt heeft te gelden. Voor een deskundigenonderzoek naar de door [eisende partij] gestelde en ervaren (psychische) klachten en of daardoor vanaf 15 juni 2009 sprake zou zijn van arbeidsongeschiktheid is in deze procedure geen plaats. De kantonrechter heeft dan ook voorsnog onvoldoende reden om aan te nemen dat [eisende partij] op en vanaf 15 juni 2009 door ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW niet (meer) in staat was om voor [gedaagde partij] haar werkzaamheden te verrichten. 7. Gezien het voorgaande kan dan ook voorlopig niet tot de conclusie worden gekomen dat het niet verrichten van de werkzaamheden is gegrond op arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:629 BW. Voorts is gesteld noch gebleken dat het niet werken op basis van het bepaalde in artikel 7:628 BW voor rekening van [gedaagde partij] moeten komen, zodat - overeenkomstig de in artikel 7:627 BW neergelegde hoofdregel - [gedaagde partij] voor de tijd dat [eisende partij] haar werkzaamheden niet heeft verricht, geen loon aan haar is verschuldigd. 8. Wat betreft de gevorderde (voorwaardelijke) wedertewerkstelling en overigens de loon-vordering, voor zover die ziet op de periode vanaf 1 augustus, geldt het volgende. 8.1 Die vorderingen stoelen (mede) op de stelling dat de

arbeidsovereenkomst op en na 1 augustus 2009 is blijven voortbestaan. Er zal dan ook - voorlopig - moet worden beoordeeld de vraag of de arbeidsovereenkomst is beëindigd als gevolg van de ontslagname van [eisende partij], zoals [gedaagde partij] stelt en [eisende partij] bestrijdt. 8.2 Bij de beoordeling van de door [eisende partij] ondertekende brief van 9 juni 2009 waarin zij haar opzegging van de arbeidsovereenkomst bevestigt, geldt als uitgangspunt dat de werkgever niet te snel mag aannemen dat de werknemer zelf ontslag neemt, gezien de ernstige gevolgen die een dergelijke vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer als regel heeft. Dit betekent dat de wilsverklaring duidelijk en ondubbelzinnig op beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet zijn gericht en dat op de werkgever de plicht rust om te onderzoeken of de werknemer het ontslag daadwerkelijk wil. Indien aldus de werkgever zo'n verklaring te goeder trouw heeft opgevat als een gewilde verklaring, kan bij discrepantie tussen wil en verklaring geen beroep worden gedaan op het ontbreken van een met de verklaring overeenstemmende wil. Het kan echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn dat de werkgever, hoezeer hij de betreffende uitlatingen als een ontslagname heeft opgevat en mocht opvatten, de werknemer toch aan die ontslagname houdt, indien niet aan de zijde van de werkgever sprake is van relevant nadeel. 8.3 Tegen de achtergrond van de hiervoor ontwikkelde uitgangspunten, is de kantonrechter voorshands van oordeel dat in een bodemprocedure zal standhouden het betoog van [gedaagde partij] dat de arbeidsovereenkomst als gevolg van de ontslagname door [eisende partij] is geëindigd met ingang van 1 augustus 2009. 8.3.1 De brief van 9 juni 2009 is duidelijk en ondubbelzinnig gericht op het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Onomstreden is dat de inhoud van die brief overeenstemt met wat [eisende partij] de vorige dag met haar leidinggevende [O] heeft besproken. 8.3.2 In wat partijen over en weer hebben aangevoerd kan niet worden afgeleid dat [eisende partij] ten tijde van het gesprek van 8 juni 2009, waarin zij haar ontslagname heeft meegedeeld, dan wel ten tijde van het opmaken van de brief van 9 juni 2009, waarmee zij haar ontslagname aan [gedaagde partij] heeft bevestigt, in een hevige gemoedsbeweging verkeerde. Allereerst biedt de tekst en de toon van die brief daarvoor geen aanknopingspunt. Voorts is in de overgelegde stukken - in het bijzonder de functioneringsverslagen en de verslagen van werkbijeenkomsten - geen ondersteuning te vinden voor [eisende partij]'s stelling dat zij te kampen had met grote werkdruk, in die zin dat zij structureel over moest werken en in haar werk niet werd ondersteund, en dat zij voor een en ander bij [gedaagde partij] geen gehoor vond. [gedaagde partij] heeft daarentegen een overzicht overgelegd van medewerkers die [eisende partij] hebben ondersteund tijdens de invoering van het nieuwe administratiesysteem. [gedaagde partij] heeft voorts overgelegd de verlofurenregistratie van [eisende partij] over de jaren 2007, 2008 en 2009. Daaruit blijkt enerzijds dat [eisende partij] een enkele keer overwerk heeft verricht die dan met (extra) verlof in tijd is gecompenseerd en anderzijds dat [eisende partij] jaarlijks (nagenoeg) het door haar opgebouwde verlof heeft opgenomen. Aan een en ander kan nog worden toegevoegd dat, zoals overwogen, iedere medische onderbouwing ontbreekt voor de gestelde arbeidsongeschiktheid wegens 'een emotioneel overspannen toestand'. 8.3.3 Vast staat dat het overleg tussen partijen ná 9 juni 2009 gericht is geweest op het vaststellen van de laatste feitelijke werkdag van [eisende partij]. [gedaagde partij] stond daarbij voor dat [eisende partij] zou doorwerken tot en met de eerder gehonoreerde vakantie per 10 juli 2009 terwijl [eisende partij] beoogde om op 2 juli 2009 voor het laatst werkzaam te zijn. Vast staat dat partijen daarover op 15 juni 2009 geen overeenstemming hebben kunnen bereiken. 8.3.4 [eisende partij] heeft erkend dat zij (met haar man) zowel in Zwolle als in Amsterdam een woning aanhoudt, dat zij haar kinderen met ingang van het schooljaar

2009/2010 naar een school in Amsterdam laat gaan en dat haar kinderen sinds de zomer van 2009 in Amsterdam woonachtig zijn. [eisende partij] heeft daarbij niet weersproken wat [gedaagde partij] in haar brief van 16 juni 2009 heeft vastgelegd, te weten dat zij de kinderopvang (in Zwolle, naar de kantonrechter begrijpt) per 1 juli 2009 heeft beëindigd. 8.3.5 Uit het voorgaande kan voorshands in voldoende mate worden afgeleid dat [gedaagde partij] er redelijkerwijs vanuit mocht gaan dat [eisende partij] het ontslag daadwerkelijk wilde en dat [eisende partij] de draagwijdte en de consequenties van haar opzegging overzag. Voorts schuilt in het bovenstaande voldoende grond voor de voorlopige aanname dat het staken van de werkzaamheden op 15 juni 2009 niet voortkomt uit [eisende partij]'s opzegging van de arbeidsrelatie doch uit [gedaagde partij]' weigering om de door [eisende partij] voorgestane laatste werkdag van 2 juli 2009 te accepteren. 8.3.6 Tot slot is er onvoldoende aanleiding om te veronderstellen dat [gedaagde partij]' verlangen om [eisende partij] te houden aan haar ontslagname naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. 9. Nu met een en ander naar grote mate van waarschijnlijkheid niet te verwachten is dat een eventuele vordering van [eisende partij] in een bodemprocedure door de rechter gehonoreerd zal worden, is de gevorderde voorlopige voorziening in geen van haar onderdelen toewijsbaar. 10. [eisende partij] zal als de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van deze procedure worden verwezen, als nader in het dictum te melden. De beslissing in kort geding De kantonrechter: - weigert de verzochte voorlopige voorziening; - veroordeelt [eisende partij] in de kosten van het geding, tot op heden aan de zijde van [gedaagde partij] begroot op € 400,00 voor salaris gemachtigde. Aldus gewezen door mr. W.F. Boele, kantonrechter, en uitgesproken in de openbare terechtzitting van 17 september 2009, in tegenwoordigheid van de griffier.

Heeft u met betrekking tot **ontslag intrekken** vragen of rechtshulp nodig, dan kunt u altijd bellen met onze ontslagspecialisten op 0900-123 73 24 (kantoortijden) of [mail ons](#)